



การกีฬาแห่งประเทศไทย
Sports Authority of Thailand

รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล การกีฬาแห่งประเทศไทย

การบริหารและพัฒนาบุคลากร

แผนแม่บทด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล กท. พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ กท. ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๒ โดยมีวิสัยทัศน์ “ส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม” และประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) ที่สำคัญ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑) การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์
- ๒) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับระบบบริหารจัดการคุณภาพ
- ๓) การส่งเสริมให้ กท. เป็นองค์กรแห่งความสุข
- ๔) การยกระดับคุณภาพด้านทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล

แผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ได้ถูกแปลงแผนเป็นแผนปฏิบัติงาน และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผ่านรายการที่ ๐๐๑/๑๒ การบริหารและพัฒนาบุคลากร กท. งบประมาณ ๑๖,๔๓๙,๔๐๐ บาท โดยมีการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓. การฝึกอบรมตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๔. การพัฒนาระบบบริหารจัดการทุนมนุษย์ของ กท. ประจำปี ๒๕๖๓
๕. การยกระดับการพัฒนาบุคลากร กท. ภายในฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมืออาชีพ (Enhance professional development of human resources) ในประเทศ
๖. การทบทวนและปรับปรุงด้านสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์
๗. การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน
๘. การดำเนินกิจกรรมตามโครงการอาสา
๙. การดำเนินกิจการสัมพันธ์การกีฬาแห่งประเทศไทย

โครงสร้างการบริหารจัดการองค์กร

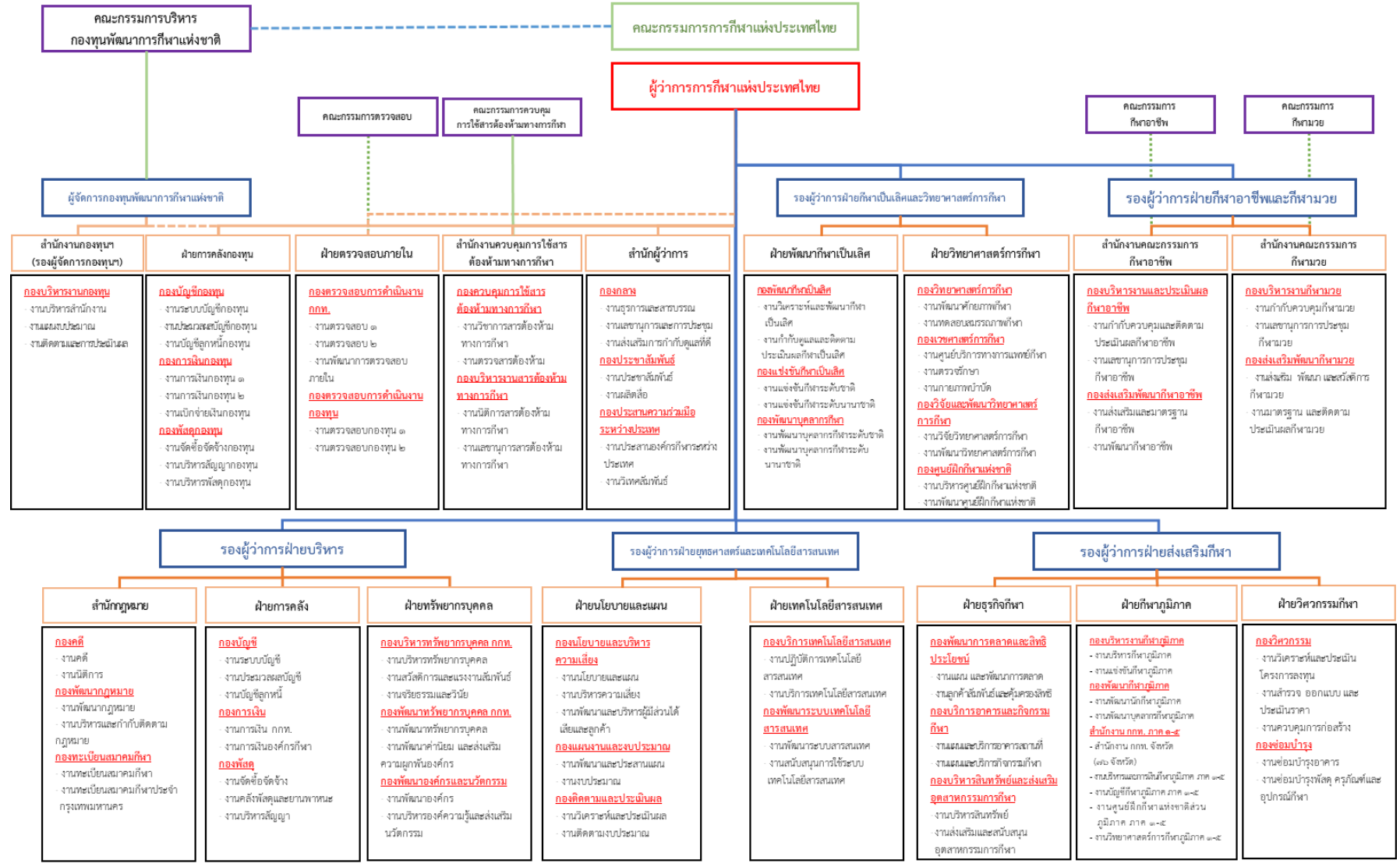
ในการประชุมคณะกรรมการ กทท. ครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบโครงสร้างการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๔ และ กทท. ได้ดำเนินการจัดทำข้อบังคับการกีฬาแห่งประเทศไทยว่าด้วยการแบ่งส่วนงานและการบริหารงานของ กทท. พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงนามเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔ โดยแบ่งรองผู้ว่าการ ๕ สายงานได้แก่

๑. รองผู้ว่าการฝ่ายบริหาร
๒. รองผู้ว่าการฝ่ายยุทธศาสตร์
๓. รองผู้ว่าการฝ่ายกีฬาเป็นเลิศและวิทยาศาสตร์การกีฬา
๔. รองผู้ว่าการฝ่ายกีฬาอาชีพและกีฬามวย
๖. รองผู้ว่าการฝ่ายส่งเสริมกีฬา

โดยแบ่งส่วนงานออกเป็น ๑๖ ฝ่าย/สำนัก ได้แก่

๑. ฝ่ายตรวจสอบภายใน
๒. สำนักผู้ว่าการ
๓. สำนักงานควบคุมการใช้สารต้องห้ามทางการกีฬา
๔. ฝ่ายการคลังกองทุน
๕. สำนักกฎหมาย
๖. ฝ่ายการคลัง
๗. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
๘. ฝ่ายนโยบายและแผน
๙. ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
๑๐. ฝ่ายพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ
๑๑. ฝ่ายวิทยาศาสตร์การกีฬา
๑๒. สำนักงานคณะกรรมการกีฬาอาชีพ
๑๓. สำนักงานคณะกรรมการกีฬามวย
๑๔. ฝ่ายธุรกิจกีฬา
๑๕. ฝ่ายกีฬาภูมิภาค
๑๖. ฝ่ายวิศวกรรมกีฬา

 **แผนภูมิโครงสร้างการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๔**



การเผยแพร่/สัมมนา/สื่อสารกลยุทธ์และนโยบาย ด้านทรัพยากรบุคคลให้หน่วยงานภายในรับทราบ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นหน่วยงานที่รับชอบในการสื่อสารกลยุทธ์และนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรภายในองค์กรรับทราบ โดยมีช่องทางการสื่อสาร ดังต่อไปนี้

๑. สื่อสารโดยนำกลยุทธ์และนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล เผยแพร่ในเว็บไซต์ กกท. เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสามารถเปิดเข้าไปศึกษาและทำความเข้าใจได้ และสามารถพิมพ์จากหน้าเว็บไซต์ได้

๒. ดำเนินการชี้แจงทำความเข้าใจการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ให้แก่พนักงานบรรจุใหม่และลูกจ้างชั่วคราว ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทั่วประเทศ

๓. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้รวบรวมคู่มือระบบปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยจัดทำเป็นรูปเล่ม และแจ้งเวียนทุกฝ่าย /สำนัก ดังนี้

๔.๑ ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลแจกให้กับศูนย์ กกท. จังหวัด ในส่วนภูมิภาค ๕ ภาค

๔.๒ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของพนักงาน กกท.

๔.๓ แผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคลการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๗

๔.๔ โครงการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร ปลูกฝังค่านิยมและความผูกพัน

๔.๕ คู่มือเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap)

๔. ติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ ภาพถ่ายการประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานต่างประเทศ เช่น การสอบคัดเลือก ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ พัฒนาและฝึกอบรม งานเกษียณอายุการทำงาน งานปีใหม่ งานสงกรานต์ กิจกรรม CSR งานวันคล้ายวันสถาปนา กกท. ภาพกิจกรรมที่เกี่ยวข้องด้านทรัพยากรบุคคล ในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พนักงานและผู้ช่วยปฏิบัติงานฯ ได้รับทราบ

๕. ผู้บริหารระดับสูงให้โอวาทและนโยบายแก่พนักงานและผู้ช่วยปฏิบัติงาน ในวาระที่มีการสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และแถลงนโยบาย/แผนงานปีต่อไป ในโอกาสการประชุมปีศักราชใหม่ รวมทั้ง การฝึกอบรม/ประชุมสัมมนา ต่าง ๆ

๖. เผยแพร่ข่าวสารผ่านทาง Outlook, Desktop, Social Media (Facebook)

- งานบริหารทรัพยากรบุคคล (<https://www.facebook.com/hrmsat>)
- งานพัฒนาทรัพยากร (<https://www.facebook.com/profile.php?id=๑๐๐๐๐๒๖๙๗๐๗๕๖๗๙>)
- งานสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ (<https://www.facebook.com/yupaporn.m>)

๗. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านทางหนังสือเวียนต่างๆ

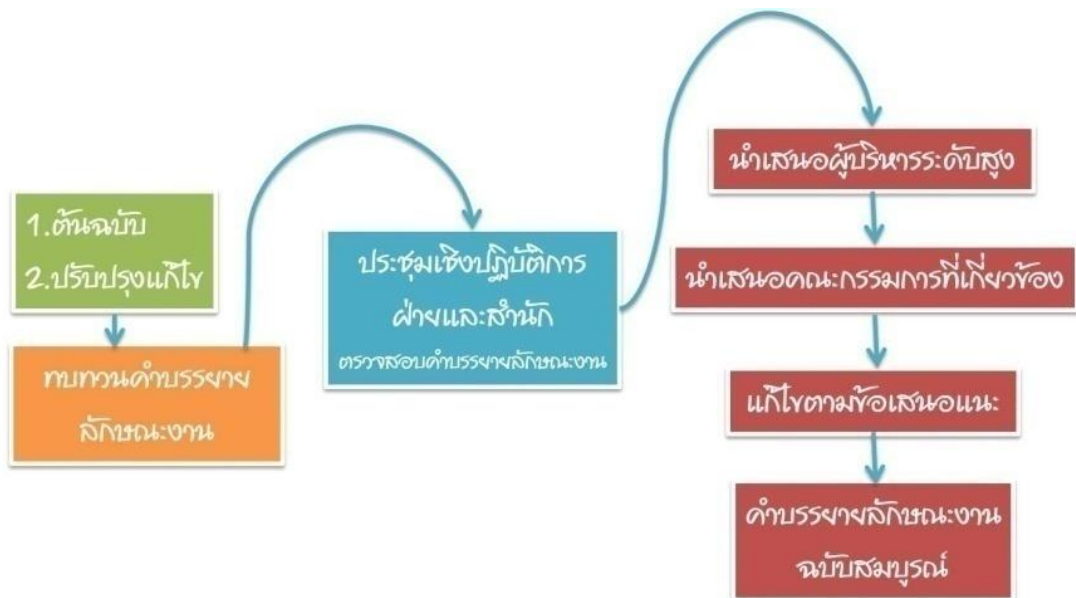
๘. จัดตั้งเครือข่ายฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR Network) เป็นคณะทำงานด้านทรัพยากรบุคคล

๙. ประชุมเผยแพร่งานด้านทรัพยากรบุคคลร่วมกับฝ่ายกีฬาภูมิภาคทั้ง ๕ ภาค

การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของภารกิจแห่งประเทศไทย

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษา (บริษัท ทรัสเต็ด รี ฟอรัม จำกัด) เพื่อดำเนินการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ประกอบมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของภารกิจแห่งประเทศไทย ตามโครงสร้างการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล ร่วมกับที่ปรึกษา จัดประชุมเพื่อดำเนินการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน ระหว่างวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน - ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ และได้รับความร่วมมือจากฝ่ายและสำนักในการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ในทุกตำแหน่ง การทบทวนคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ได้จัดให้พนักงานแต่ละตำแหน่งมีส่วนร่วมในการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน โดยมีการจัดสัมมนาและประชุมกลุ่มย่อย และตัวแทนพนักงานในตำแหน่งนั้นๆ เข้ามามีส่วนร่วม โดยการให้ข้อมูล มีการจัดทำแบบฟอร์มให้พนักงานกรอกข้อมูลภาระหน้าที่งานที่ปฏิบัติ เพื่อรวบรวมนำมาสอบทาน และจัดทำคำบรรยายลักษณะงานโดยมีการจัดประชุมพนักงานแต่ละสังกัด

การมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาในแต่ละลำดับชั้นในการสอบทานความถูกต้อง ดังนี้



การวิเคราะห์และจัดทำแผนสู่อัตรากำลังที่ต้องการ

จัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพอัตรากำลังของภารกิจแห่งประเทศไทย และได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) ได้กำหนดทิศทางการวางแผนอัตรากำลัง ในปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ โดยแบ่งออกเป็น ๓ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ เป็นระยะที่ กทท.ต้องดำเนินการวิเคราะห์และทบทวนความต้องการของอัตรากำลังในแต่ละสายงาน และให้มีการหมุนเวียนปรับเปลี่ยนบุคลากรภายในองค์กร จากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินกรอบอัตรากำลังไปยังหน่วยงานที่ขาดอัตรากำลัง รวมทั้งมีการดำเนินการปรับปรุงหลักสูตร และกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ขาดแคลน

ระยะที่ ๒ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ เป็นระยะที่ กทท.ต้องดำเนินการสรรหาบุคลากร เพื่อทดแทนอัตรากำลังในตำแหน่งผู้บริหาร และการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของผู้บริหารที่มีอายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ รวมทั้งการดำเนินการทบทวนปรับปรุงโครงสร้าง และการทบทวนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับกระบวนการทำงานและเทคโนโลยีที่ถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ระยะที่ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เป็นระยะที่ กทท.มุ่งเน้นการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะหลากหลายความชำนาญ (Skill Matrix) ซึ่ง กทท. จะใช้ศักยภาพของพนักงานเพื่อมุ่งผลักดันให้ กทท. สู่อันดับองค์กรสมรรถนะสูง

๑. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้มีการดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ (แผนระยะสั้น) โดยมีการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาอัตรากำลังเพื่อทดแทนอัตรากำลังที่ว่างของภารกิจแห่งประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ประกอบด้วย

๑) การพิจารณา สรรหา คัดเลือกพนักงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ระดับ ๙ (๒ ตำแหน่ง)

๒) การพิจารณา แต่งตั้ง โยกย้ายพนักงานระดับ ๘ ลงมา

๓) การพิจารณา สรรหา คัดเลือกผู้ช่วยปฏิบัติงานโครงการฯ เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานการ
กีฬาแห่งประเทศไทย

๒.๒ การวิเคราะห์เปลี่ยนแปลงสายงานและตำแหน่งของตำแหน่งพนักงานบริการ และเจ้าหน้าที่ระดับ ๑ - ๒ ไป
เป็นพนักงานระดับ ๓

การคัดเลือก หรือสรรหาพนักงานทั้งภายในและภายนอกที่ชัดเจนในแต่ละตำแหน่ง

กกท. ได้มีการจัดทำคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (JS) ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย เพื่อใช้เป็นมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานและใช้เป็นข้อกำหนดในการคัดเลือกสรรหาพนักงานในแต่ละตำแหน่ง โดยในการพิจารณาสรรหาพนักงานเพื่อดำรงตำแหน่ง กกท. จะดำเนินการ ดังนี้

๑. การสรรหาบุคลากรภายใน

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาสรรหาพนักงานฯ โดยมีคณะกรรมการซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูง กำหนดขอบเขตการสอบคัดเลือก

๑.๒ กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาสรรหาฯ โดยได้นำคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (JS) ของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย เป็นส่วนสำคัญในการกำหนดพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครในแต่ละตำแหน่งสายงาน

๑.๓ ประกาศรับสมัครฯ โดยรายละเอียดจะต้องประกอบด้วย

- รายละเอียดการรับสมัคร
- รายละเอียดคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่ง
- รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการสอบ
- ใบรับสมัคร

๑.๔ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ

๑.๕ ดำเนินการทดสอบความรู้ความสามารถ/สัมภาษณ์

๑.๖ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือก

๒. กกท. จัดให้มีช่องทางการเผยแพร่และการรับสมัครหลายช่องทาง เช่น บันทึกรับข้อความ E-Mail และผ่านระบบ Online เป็นต้น

ในปี ๒๕๖๓ ได้ดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร เพื่อทดแทนในตำแหน่งที่ว่างและการเกษียณอายุ ตามความต้องการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๒๕ อัตรา ประกอบด้วย

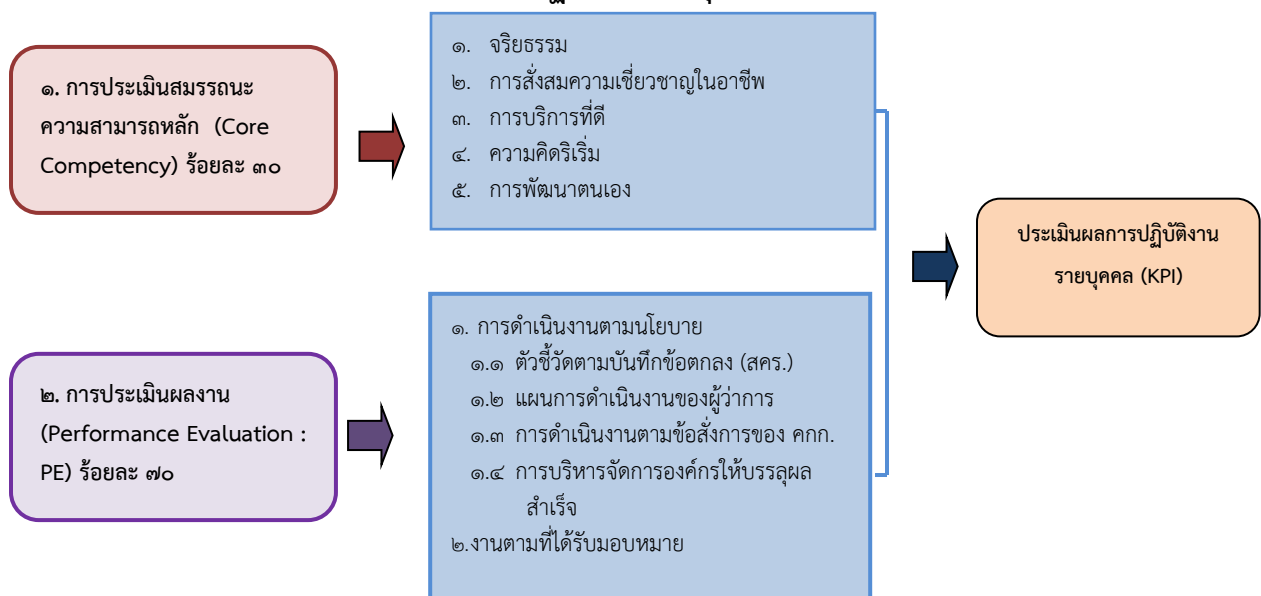
๑) ผู้อำนวยการฝ่ายและสำนัก (ระดับ ๙) ๓ อัตรา

๒) พนักงาน จำนวน ๒๒ อัตรา

ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลของพนักงาน กทท.

ฝ่ายทรัพยากรได้ดำเนินการทบทวนปรับปรุงประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์ของการประเมินเพื่อให้ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมินทราบว่า “ผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร อยู่ในระดับใด” และสามารถใช้เป็นข้อมูลสำคัญประกอบการพิจารณาในด้านอื่น ๆ เช่นการพัฒนา การปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน วิธีการทำงาน หรือเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน การให้รางวัล หรือการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม นอกจากนี้ “ผลการประเมินการปฏิบัติงานยังชี้ให้เห็นช่องว่างระหว่างเป้าหมายที่ตั้งไว้ กับผลการปฏิบัติงานจริงที่เกิดขึ้น” ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการหาสาเหตุซึ่งอาจมาจากทั้งระดับบุคคล เช่น สมรรถนะ และความรู้ในงาน หรือระดับองค์กร เช่น กระบวนการทำงาน หรือเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน เป็นต้น ผลการประเมินสมรรถนะ (Competency) หากสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพจะใช้เป็นข้อมูลที่สามารถบ่งชี้ถึงพฤติกรรมพึงประสงค์ หรือสมรรถนะที่เป็นจุดเด่น และจุดด้อยของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ อีกทั้ง การประเมินผลงาน (Performance Evaluation) จะเป็นส่วนสำคัญที่จะแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพ และศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานต่อการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กทท. ต่อไป

ภาพรวมระบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลของพนักงาน กทท.



๒) รายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลของพนักงาน กทท.

กลุ่ม	ตำแหน่ง	การประเมินผลการประเมินตาม Performance		
		ส่วนที่ ๑ (ร้อยละ ๓๐)	ส่วนที่ ๒ (ร้อยละ ๗๐)	
		สมรรถนะหลัก	การดำเนินงานตามนโยบาย	งานตามที่ได้รับมอบหมาย
๑	ผู้บริหารระดับ ๙-๑๐	๓๐	๕๐	๒๐
๒	ผู้บริหารระดับ ๗-๘	๓๐	๔๐	๓๐
๓	พนักงาน	๓๐	๓๐	๔๐

การพัฒนาและาทบทวนระบบบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้มีการพัฒนา ทบทวนระบบต่างๆ ด้านผลตอบแทนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร ดังนี้

๑. ทบทวนข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน กทท. ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

หมวด ๔ เงินสะสม เงินสมทบ เงินเพิ่ม และทรัพย์สินอื่นที่มีผู้ถือให้

หมวด ๕ หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณผลประโยชน์ของกองทุน

หมวด ๑๓ การขอรับเงินจากกองทุนเป็นงวด

หมวด ๑๔ การเลิกกองทุนและการชำระบัญชี

หมวด ๑๕ เบ็ดเตล็ด

๒. ทบทวนแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากร กทท. ด้านความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร โดยปรับปรุง

- เพิ่มสำรวจระดับความภาคภูมิใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

- เพิ่มช่องทางการสำรวจโดยสแกน QR Code

๓. ทบทวนการปฏิบัติการด้านความปลอดภัยฯ โดยปรับปรุงคณะกรรมการฯ และคณะทำงานรับผิดชอบด้านความปลอดภัยฯ ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร จำนวน ๓ คณะ ดังนี้

๓.๑ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของ กทท.

๓.๒ คณะทำงานรับผิดชอบในการปฏิบัติการด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสิ่งแวดล้อม กรณีฉุกเฉินของ กทท.

๓.๓ คณะทำงานรับผิดชอบในการปฏิบัติการด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสิ่งแวดล้อม กรณีทั่วไป ของ กทท.

๔. ทบทวนนโยบายด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยปรับปรุงเพิ่มเติมตามมติคณะรัฐมนตรีรับทราบมติสมัชชาสุขภาพแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๐ พ.ศ. ๒๕๖๐ สมัชชาสุขภาพ ๑๐ มติ ๔ การจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการขยะมูลฝอย ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการจัดการขยะในชุมชน และกระบวนการลดการเกิดขยะมูลฝอยในหน่วยงาน และปรับปรุงเพิ่มเติมด้านการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย รวมถึงการพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของภารกิจกีฬาแห่งประเทศไทยในการส่งเสริมด้านกีฬา ซึ่งจะส่งผลให้มีการพัฒนาความเข้มแข็งของระบบสุขภาพประชาชนอย่างยั่งยืน และมีความปลอดภัยด้านสุขอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปรับเพิ่มดังนี้

- สร้างวัฒนธรรมการขับขี่ที่ปลอดภัยและให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยอุบัติเหตุภายในสนามกีฬาของภารกิจกีฬาแห่งประเทศไทย ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคต้องเป็นศูนย์

- สนับสนุนให้มีกระบวนการลดปริมาณการเกิดขยะมูลฝอยในหน่วยงาน รวมถึงประชาสัมพันธ์รณรงค์โดยใช้สื่อรูปแบบต่างๆ เพื่อลดปริมาณขยะมูลฝอยในชุมชน
 - ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
 - ส่งเสริม กำกับดูแลและพัฒนามาตรการเชิงป้องกันด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
 - เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาภาคีเครือข่ายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
 - พัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
๕. ทบทวนและปรับปรุงเงินตอบแทนความชอบพนักงานเกษียณอายุการทำงาน สำหรับผู้ปฏิบัติงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๖. ทบทวนและปรับปรุงค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง สำหรับผู้ปฏิบัติงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๗. ทบทวนเพื่อปรับปรุงค่าเช่าบ้านของพนักงานเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามสภาพเศรษฐกิจ ณ ปัจจุบัน
๘. ทบทวนเพื่อปรับปรุงค่าใช้จ่ายการเดินทางของบุคลากร กทท. เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามสภาพเศรษฐกิจ ณ ปัจจุบัน
๙. ทบทวนค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการต่างๆ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามมติที่เกี่ยวข้อง
๑๐. ทบทวนเพื่อปรับปรุงและให้สวัสดิการเครื่องแบบพนักงาน และผู้ช่วยปฏิบัติงาน
๑๑. ทบทวนหลักสูตรการฝึกอบรมตามเส้นทาง การพัฒนาบุคลากร กทท.